

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pembangunan sumber daya manusia merupakan suatu permasalahan yang dihadapi negara maju dan berkembang. Pelaksanaan hukum di bidang kepegawaian yang demokratis, adil, dan bermoral tinggi sangat diperlukan bagi pegawai negeri sipil, yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat, yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang 1945. Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan diperlukan pegawai negeri sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dan kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri.

Tujuan nasional seperti termaksud di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 ialah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tanah tumpah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Tujuan nasional tersebut hanya dapat dicapai melalui pembangunan nasional yang direncanakan dengan terarah dan realistis serta di

laksanakan secara bertahap, bersungguh-sungguh, berdaya guna, dan berhasil guna.<sup>1</sup>

Pegawai negeri merupakan salah satu sarana tata usaha negara yang diangkat dan digaji oleh pemerintah untuk melaksanakan tugas negara tertentu berdasarkan peraturan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh negara. Pengertian pegawai negeri berdasarkan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi negara dan abdi masyarakat mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya masing-masing. Kinerja pelaksanaan pembangunan nasional tidak lepas dari peran Pegawai Negeri Sipil sebagai pelaksana.

Percepatan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi serta munculnya paradigma baru dalam masyarakat Indonesia berkaitan dengan kinerja aparatur pemerintah harus diakui belum menampakkan hasil yang optimal. Perkembangan yang terjadi berlandaskan pada ilmu pengetahuan dan keahlian berdampak langsung pada perubahan internal yang terkait dengan penyiapan sumber daya manusia untuk menuju efisiensi, peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Kualitas pelayanan yang diberikan oleh pemerintah mempunyai kaitan dengan proses pengangkatan dan penempatan yang dilakukan pada awal

---

<sup>1</sup> Pejelasan Umum Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pokok Pokok Kepegawaian, LNRI Tahun 1974 Nomor 3041 , tanggal 7 Februari 2011.

seseorang menduduki jabatan tertentu. Pengangkatan dan penempatan pegawai negeri sipil yang tidak sesuai dengan kebutuhan akan menimbulkan pemborosan (inefisiensi dan inefektivitas). Oleh karena itu, proses pengangkatan dan penempatan perlu menjadi perhatian semua pihak, terutama pengambil kebijakan agar dalam menjalankan rencana pemerintahan terjadi efisiensi dan efektivitas kerja.

Penempatan pegawai adalah sebagian dari faktor yang mempengaruhi kualitas layanan, lebih-lebih disebabkan karena proses penempatan tersebut berkaitan dengan kesesuaian dan keseimbangan antara kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dengan jabatan. Jabatan itu sendiri adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi Negara.<sup>2</sup> Karena itulah proses penempatan pegawai dalam jabatan struktural merupakan titik awal dari keberhasilan layanan kepada masyarakat di masa mendatang.

Propinsi Kalteng secara geografis mempunyai kedudukan yang strategis jika ditinjau dari segi politik, ekonomi, sosial budaya, dan pertahanan keamanan. Hal tersebut ditunjukkan dengan perkembangan dan tingkat kemajuan yang cukup pesat dalam penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, dan pelayanan kemasyarakatan.

Undang-undang No 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang No 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, kepegawaian daerah adalah suatu sistem dan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-

---

<sup>2</sup> Ibid.

undangan sekurang-kurangnya meliputi perencanaan, persyaratan, pengangkatan, penempatan, pendidikan dan pelatihan, penggajian, pemberhentian, pensiun, pembinaan, kedudukan, hak, kewajiban, tanggungjawab, larangan, sanksi, dan penghargaan merupakan sub-sistem dari sistem kepegawaian secara nasional. Dengan demikian kepegawaian daerah merupakan suatu kesatuan jaringan birokrasi dalam kepegawaian nasional.

Dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan nasional tersebut, diperlukan adanya pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat disuatu daerah yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, bermutu tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Sejalan dengan adanya kebijakan tersebut, perlu adanya pembinaan pegawai negeri sipil yang diarahkan untuk mewujudkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki wawasan luas, memiliki kemampuan, dan kapabilitas dengan kualitas tinggi yang setara dan seimbang. Upaya pengembangan pegawai negeri sipil daerah tersebut dapat diwujudkan dengan melaksanakan pembinaan berdasarkan norma, standar dan prosedur yang berlaku secara nasional.

Salah satu faktor terpenting dalam perencanaan sumber daya aparatur adalah pelaksanaan pengangkatan dan penempatan dalam jabatan. Kesalahan dalam tahap pengangkatan jabatan pimpinan akan menimbulkan hambatan terhadap penyelenggaraan organisasi tersebut, misalnya tidak adanya suasana

kerja yang harmonis, hubungan kerja yang selalu tegang antara pemimpin dengan bawahan, cara kerja yang tidak efisien dan efektif, dan berbagai penyimpangan prosedur kerja. Oleh karena itu, dalam rangka pengelolaan suatu organisasi terhadap pengangkatan dalam jabatan merupakan satu di antara langkah-langkah di dalam keseluruhan proses pengelolaan sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia ditujukan untuk mewujudkan manusia yang berbudi luhur, tangguh, cerdas, dan terampil, mandiri, bekerja keras, produktif, berdisiplin dan berorientasi ke masa depan untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik.<sup>3</sup> Pengembangan pegawai negeri sipil dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang meliputi Diklat Prajabatan, Diklat Administrasi Umum (ADUM) dan Diklat Staf Pimpinan Administrasi Tingkat Pertama (SPAMA) yang merupakan salah satu persyaratan untuk diangkat menjadi pegawai negeri sipil maupun untuk menduduki jabatan struktural.

Pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor pendidikan dan pelatihan kompetensi, serta masa jabatan seorang pegawai negeri sipil sejak pengangkatan dalam jabatan struktural. Dalam prakteknya, pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural tertentu seringkali tidak hanya murni berdasarkan penilaian atas bobot tugas, tanggung jawab dan wewenang tetapi kadang justru lebih ditentukan karena faktor di luar hal tersebut, antara lain kedekatan pegawai dengan pimpinan.

Pelaksanaan pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural dalam prakteknya sering tidak sesuai dengan peraturan. Hal itulah yang sering

---

<sup>3</sup> P Tjiptoherijanto dan S.Z. Abidin, Reformasi administrasi dan Pembangunan Nasional, (Jakarta: UI- Press, 1993), hlm. 41.

menimbulkan masalah kepegawaian antara lain rasa tidak senang dengan pejabat yang diangkat karena pengangkatan tersebut tidak adil. Rasa tidak senang ini sering berakibat menurunnya tingkat kerja sama dengan pejabat yang bersangkutan sehingga akhirnya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab bersama antara pegawai yang bersangkutan dengan pejabat tersebut menjadi kurang baik hasilnya. Selain itu ada rasa kurang puas dari pegawai lain yang akhirnya berakibat menurunnya prestasi kerja pegawai.

Pembinaan yang dilakukan terhadap pegawai negeri sipil yang antara lain pembinaan karier dan prestasi kerja belum berjalan secara baik, disebabkan oleh lemahnya tolak ukur yang dijadikan dasar untuk mengetahui apakah seorang telah berprestasi atau tidak berprestasi. Salah satu tolak ukur yang digunakan selama ini yaitu Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) dan Daftar Urut Kepangkatan (DUK) yang cenderung bersifat subjektif. Demikian pula halnya penempatan seseorang sering tidak sesuai jenjang karier yang dimilikinya, sehingga cenderung penempatan pegawai negeri sipil tersebut berdasarkan kemauan subjektif pula.

Dalam rangka pengisian jabatan pimpinan/jabatan struktural, seorang pemimpin harus dapat mengembangkan potensi optimal bawahannya, serta secara tepat dan benar menilai kesiapan dan kemampuan bawahan, sehingga proses pengangkatan dan penempatan dalam jabatan struktural benar-benar berdasarkan kecakapan, kemampuan atau keahlian tertentu sesuai dengan tingkat jabatannya. Seiring dengan hal tersebut, pola karier bagi aparatur pemerintah haruslah jelas, sehingga setiap pegawainya dapat mengerti syarat-syarat rasional yang harus diraihinya bila ingin meningkatkan diri ke jabatan yang lebih tinggi. Syarat-syarat

rasional tersebut menjelaskan secara rinci apa yang harus dicapai oleh setiap pegawai sehingga apabila terjadi kenaikan pangkat atau jabatan yang lebih tinggi tidak ada lagi rasa iri dan curiga kepada pegawai lain.

Ada tiga hal yang dapat menjadi pertimbangan dalam pengangkatan calon pejabat struktural, yaitu : kemampuan, kemauan, dan etika moral, yaitu<sup>4</sup> :

1. Kemampuan adalah pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang individu untuk melakukan kegiatan atau tugas-tugas tertentu sesuai dengan program untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.
2. Kemauan berhubungan dengan keyakinan, komitmen, dan motivasi untuk menyelesaikan tugas atau program yang telah ditentukan.
3. Etika moral adalah berhubungan dengan nilai-nilai luhur yang berkaitan dengan kejujuran, ketaatan, kedisiplinan, tanggung jawab, dan menjunjung tinggi norma-norma yang berlaku.

Ketiga hal tersebut harus dapat diterapkan dan dilaksanakan secara teratur, karena tanpa menunjukkan kemampuan berarti orang tidak punya kemauan, tanpa kemauan berarti orang tidak akan menghasilkan apapun, kemudian kemampuan dan kemauan harus ditunjang dengan etika moral yang tinggi, sehingga hasil dari pekerjaan tidak berdampak negatif.

Tujuan pembinaan sumber daya aparatur adalah untuk membentuk sosok pegawai negeri sipil yang bersih, berwibawa, dan dapat memberikan pelayanan terhadap masyarakat, maka dalam pembinaan harus diperlakukan

---

<sup>4</sup> Tim Peneliti Badan Kepegawaian Negara, *Persepsi PNS Daerah Tentang Pengangkatan Dalam Jabatan Struktural*, (Jakarta: Puslitbang BKN, 2003), hlm. 12.

sama terhadap seluruh pegawai negeri sipil, dan pengangkatan pegawai negeri sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat, yang ditetapkan untuk jabatan tersebut serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan.

Pengangkatan dalam jabatan struktural merupakan bagian dari manajemen karier pegawai negeri sipil sebagai kebijakan pemerintah yang bersifat menyeluruh. Hal ini sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, bahwa pembinaan pegawai negeri sipil diarahkan untuk mewujudkan

- (1) unsur aparatur negara yang profesional, jujur, adil, bermoral tinggi, berwawasan dan nasionalis
- (2) netral dari pengaruh partai politik atau golongan tertentu
- (3) tidak diskriminatif baik dalam rekrutmen, penempatan, maupun dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, perekat negara kesatuan Republik Indonesia.

Unsur-unsur tersebut muncul dengan sangat sederhana dan mudah diungkapkan namun sangat kompleks dan sulit untuk mewujudkannya. Berbagai faktor perlu di perbaiki dan ditingkatkan untuk mendorong terciptanya tujuan tersebut misalnya mentalitas dan integritas manusianya, birokrasi, faktor kepemimpinan, mekanisme dan sistem kerja.

Fakta menunjukkan bahwa dalam proses pengangkatan dan penempatan dalam jabatan struktural terjadi berbagai penyimpangan, serta kurang



memperhatikan faktor-faktor obyektif yang telah ditentukan. Hal ini berarti pegawai negeri sipil tidak memperoleh jaminan hukum dalam proses promosi dan pengembangan karier, bahkan kini ada persepsi yang berkembang dalam promosi jabatan/pengembangan seseorang harus memiliki empat syarat, yaitu 4D (duit, dekat, dukung, dan dawuh). Persepsi ini tentu tidak sehat, kendatipun realitas sosial menyatakan begitu.<sup>5</sup>

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Affandi,<sup>6</sup> yang menyebutkan bahwa tidak tertampungnya pejabat struktural pada instansi vertikal untuk menduduki jabatan struktural, terutama secara kuantitatif jumlah jabatan yang tersedia sangat terbatas sebagai akibat penataan organisasi pemerintahan serta munculnya paradigma lama yaitu pengangkatan dan penempatan dalam jabatan struktural berdasarkan suku, agama, kekeluargaan, dan indikasi adanya kolusi, nepotisme akan semakin memperburuk dan memperlemah citra pegawai negeri sipil. Kalau kondisi tersebut terus di biarkan berlanjut dan tidak dibenahi secara tepat maka akan menimbulkan dampak yang negatif bagi pembinaan dan pengembangan karier pegawai negeri sipil, misalnya terjadi persaingan yang kurang sehat antara pegawai negeri sipil. Hal ini sangat bertentangan dengan prinsip pembinaan dan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang seragam secara nasional.

Penempatan seorang pegawai negeri sipil untuk menduduki suatu jabatan dalam suatu dinas seringkali pejabat atasan tidak melihat pada kesesuaian antara bidang keahlian dengan kemampuan pegawai negeri sipil sehingga pegawai tersebut ketika mengerjakan tugas-tugas kantor mengalami kesulitan untuk menyelesaikannya, contohnya, seorang pegawai negeri sipil dengan latar belakang sarjana kehutanan di tempatkan di Dinas Sosial, Tenaga kerja dan Transmigrasi. Pegawai negeri sipil yang kurang profesional dalam bidang keahliannya maupun etos kerjanya merupakan kendala yang serius dalam pembangunan. Peningkatan dalam efektivitas penempatan pegawai negeri dalam kerja pegawai negeri sipil khususnya di Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah, sangat penting dalam meningkatkan serta mendukung

---

<sup>5</sup> Ibid.

<sup>6</sup> M. Joko Affandy, *Dampak Penataan Organisasi Pemerintahan Daerah*, (Jakarta: Puslitbang BKN, 2002), hlm. 3-4.

terciptanya *goodgovernance* di daerah ini.<sup>7</sup> Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk meneliti dan membahas lebih lanjut mengenai efektivitas penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Utara Kalimantan Tengah.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan judul diatas peneliti dapat merumuskan suatu pertanyaan untuk dijadikan rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana efektivitas penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah ?
2. Faktor-faktor apakah yang digunakan oleh pejabat yang berwenang ketika menempatkan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural ?

### **C. Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui efektivitas penempatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah dan untuk mengetahui faktor-faktor apakah yang digunakan pejabat yang berwenang ketika menempatkan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural.

---

<sup>7</sup> Miftah Thoha, Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia, Jakarta: Kencana, 2005.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Subyektif**

Penelitian ini merupakan persyaratan bagi peneliti untuk menyelesaikan pendidikan di jenjang Strata 1.

##### **2. Manfaat Obyektif**

###### **a. Bagi ilmu pengetahuan**

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya ilmu pengetahuan Hukum Kepegawaian.

###### **b. Bagi Pemerintah dan pihak-pihak yang berkepentingan**

Sebagai bahan masukan bagi pemerintah dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam penyempurnaan peraturan perundang-undangan khususnya di bidang penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan, demi terwujudnya pembinaan hukum nasional pada umumnya.

###### **c. Bagi Masyarakat Luas**

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi masyarakat umum yang ingin mengetahui dan menambah wawasan khususnya mengenai efektivitas penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural yang tidak sesuai dengan profesionalismenya.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penulisan Hukum/Skripsi ini merupakan hasil karya asli penulis, bukan merupakan duplikasi ataupun plagiasi dari hasil karya penulis lain. Jika penulisan hukum/skripsi ini terbukti merupakan duplikasi ataupun plagiasi dari hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi

hukum yang berlaku. Berdasarkan penelusuran yang dilakukan penulis pada perpustakaan fakultas hukum universitas atma jaya yogyakarta dan website tidak ditemukan judul penelitian yang sama dengan judul penelitian ini. Judul ini merupakan satu-satunya penelitian yang baru.

#### **F. Batasan Konsep**

1. Efektivitas adalah berasal dari kata efektif, yaitu ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesannya); dapat membawa hasil; berhasil guna (tentu usaha, tindakan).<sup>8</sup>
2. Penempatan adalah proses, cara, perbuatan, menempati atau menempatkan.<sup>9</sup>
3. Pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>10</sup>
4. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi Negara.<sup>11</sup>

#### **G. Metode Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah hukum empiris yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung didasarkan pada

<sup>8</sup> KBBI, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2008, Hal. 352.

<sup>9</sup> KBBI, Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, Balai Pustaka, 2001, Hal.897.

<sup>10</sup> Pasal 1 butir (1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

<sup>11</sup> Penjelasan Umum Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

fakta-fakta yang terjadi di lapangan.<sup>12</sup> Penelitian yang dilakukan digolongkan ke dalam penelitian hukum empiris, karena penelitian ini berfokus pada perilaku masyarakat hukum dan penelitian ini memerlukan data primer sebagai data utama di samping data sekunder.

## 2. Sumber Data

Data utama yang digunakan dalam penelitian hukum empiris ini adalah data primer, sedangkan data sekunder dipakai sebagai pendukung.

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden dan narasumber tentang obyek yang diteliti dengan cara mengumpulkan keterangan secara langsung kepada pihak-pihak yang terkait. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan berupa :

- 1). Hasil wawancara dengan Drs. Dudy Bagus Prasetyo, Selaku Kasubid Pengembangan Bidang Bangdiklat Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah, tanggal 6 april 2011.
- 2). Hasil wawancara Ir, Marcony Stenly, Selaku Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah, tanggal 5 april 2011.
- 3). Drs. Oemar Zaki, Selaku Wakil Bupati Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah, tanggal 8 april 2011.

---

<sup>12</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990.hlm.92.

- 4). Ir. Sudaryadi, Selaku Kepala Bidang Transmigrasi Pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah, tanggal 5 april 2011.

b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan kepustakaan yang berwujud peraturan perundang-undangan, buku, majalah dan dokumen-dokumen lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini adalah :

1). Bahan hukum primer yang terdiri dari :

- a). Undang-undang Dasar 1945
- b). Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian
- c). Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok kepegawaian
- d). Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural

2). Bahan hukum sekunder yang terdiri dari :

1. Buku-buku

- a). Bagus Samawa dan Hayu Sukiyoprati, Manajemen PNS (Suatu Pengantar), Universitas Muhamadiyah Yogyakarta, 2007.
- b). Burhan Ashofa, Metodologi Penelitian Hukum, Rineka Cipta, Jakarta, 2004.

- c). Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, Metodologi Penelitian Survei, Jakarta, 1989.
- d). M. Joko Affandi, Dampak penataan Organisasi Pemerintahan Daerah, Jakarta :Puslitbang BKN, 2002.
- e). Moh. Mahfud MD, Hukum Kepegawaian Indonesia, Liberty, Yogyakarta, 1987.
- f). Muchsan, Pengangkatan dalam Pangkat PNS, Liberty, Yogyakarta.
- g). P Tjiptoherijanto dan S.Z. Abidin, Reformasi Administrasi dan Pembangunan Nasional, Universitas Indonesia-Press, Jakarta, 1993
- h). Ronny Hanitijo Soemitro, Metodologi Penelitian Hukum, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1992.
- i). Sastra Djatmika dan Marsono, Hukum Kepegawaian di Indonesia, Djambatan, Jakarta, 1995.
- j). Soepomo Soekamto, Pengantar Penelitian Hukum (Universitas Indonesia), Jakarta, 1986.
- k). Soerjono Soekamto, Pengantar Penulisan Hukum, Universitas Indonesia (UI-Press), 1984.
- l). Sri Hartini, S.H., M.H., Hj. Setiajeng Kadarsih, S.H., Tedi Sudrajad, S.H., Hukum Kepegawaian di Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta, 2008.

## 2. Website

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/01/efektivitas-kerja-definisi-faktor-yang.html>, tanggal 31 Januari 2011.

<http://www.baritoutarakab.net/selayang-pandang/selayang-pandang/>, tanggal 23 Februari 2011.

<http://www.baritoutarakab.net/selayang-pandang/geografis-tofografis-dan-demografis/>, tanggal 23 Februari 2011.

<http://www.baritoutarakab.net/selayang-pandang/struktur-organisasi/>, tanggal 23 Februari 2011

## 3. Dokumen/arsip

Daftar Urut Kepangkatan (DUK) Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah, Tahun 2011.

## 3. Metode Pengumpulan Data

- 1). Penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara secara langsung dengan narasumber Drs. Dudy Bagus Prasetyo, selaku Kasubid Pengembangan Bidang Bangdiklat Badan Kepegawaian Daerah dan Drs. Oemar Zaki, selaku Wakil Bupati Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah dengan pedoman wawancara secara terbuka. Selain itu wawancara juga dilakukan terhadap para responden.



- 2). Penelitian ini dilakukan dengan cara studi kepustakaan melalui pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku, tulisan-tulisan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait dengan penelitian.

#### **4. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah.

#### **5. Populasi dan Sample**

##### **a. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan struktural pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah.

##### **b. Sample**

Penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling*. Teknik sampling ini memilih sampel secara acak dari populasi yang telah ditentukan yang akan digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang relevan untuk penelitian. Sampel yang diambil oleh peneliti untuk mendukung penelitian tersebut adalah 2 pegawai negeri sipil dari 22 pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan struktural yang dapat di jadikan sample pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah.

## 6. Responden dan nara sumber

1). Responden dalam penelitian hukum ini adalah pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan struktural pada Dinas sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah.

1). Ir. Marcony Stenly, Selaku Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah.

2). Ir. Sudaryadi, Selaku Kepala Bidang Transmigrasi Pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah.

2). Nara sumber dalam penelitian hukum ini adalah :

1. Drs. Oemar Zaki, Selaku Wakil Bupati Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah.

2. Drs. Dudy Bagus Prasetyo, Selaku Kasubid Pengembangan Bidang Bangdiklat Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah.

## 7. Metode analisis data

Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif kualitatif yang dilakukan dengan cara memahami dan merangkai data yang telah dikumpulkan secara sistematis, sehingga diperoleh suatu gambaran mengenai keadaan yang diteliti. Selanjutnya diambil kesimpulan dengan metode berpikir deduktif, yaitu suatu pola berpikir yang mendasarkan pada

hal-hal yang bersifat umum, kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.

## **H. Sistematika Penulisan Hukum**

Sistematika penulisan hukum ini terdiri dari 3 (tiga) bab yang berkesinambungan antara bab satu dengan bab berikutnya :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pendahuluan berisi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian, Keaslian penelitian, Batasan Konsep, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan Hukum.

### **BAB II EFEKTIVITAS PENEMPATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM JABATAN STRUKTURAL PADA DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BARITO UTARA PROVINSI KALIMANTAN TENGAH.**

Dalam bab ini menguraikan tentang berbagai teori dan hasil penelitian yang meliputi : Tinjauan tentang penempatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural, pengertian tentang pegawai negeri sipil, pengertian tentang jabatan, manajemen pegawai negeri sipil, penempatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural, Tinjauan tentang Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah, Kondisi Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah, Struktur organisasi pemerintah Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan

Tengah, Struktur organisasi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah, Tinjauan tentang efektivitas penempatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah, Penempatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural tertentu dilakukan berdasarkan : Pangkat, Tingkat Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Efektivitas penempatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah, Prosedur/tata cara yang digunakan dalam menempatkan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah.

### **BAB III        PENUTUP**

Bab ini menguraikan analisis hasil penelitian yang terangkum dalam kesimpulan. Kesimpulan dibuat berdasarkan hasil penelitian.

Di samping itu penulis memberikan saran kepada para pihak yang berkepentingan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**